

## **PENGARUH MOTIVASI, PENGAWASAN, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PENGECORAN ALUMINIUM “SP” YOGYAKARTA**

**Umi Latifah <sup>1)</sup>**

**Sri Haryani <sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta

<sup>2)</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta

e-mail: bundaninik@gmail.com

### ***Abstract***

*This study aims to analyze the influence of motivation, supervision, and work culture either partially or simultaneously on employee productivity. Total population is 114 employees at the production division of aluminum casting company “SP” Yogyakarta. By using the method of Isaac and Micheal, with a 5 % error level, sample size is 86. The sampling method used disproportionate stratified random sampling, which is a technique used to determine the number of samples when stratified population less than the proportion required. Data was analyzed using multiple regression analysis and the result states that even there is no motivation, supervision, and work culture, the employee still obtain work productivity of 7,153. All regression coefficients are positive, which mean that three variables have positive effect on labor productivity . Furthermore, it is indicated that partially, motivation and supervision do nothave any influence on employee productivity, but work culture variable does. Based on F test, variables of motivation, supervision, and work culture, simultaneously have influenced the labor productivity. The research also shows that 53.2% influences of labor productivity can be explained by the variables of motivation, supervision, and work culture, while the remaining of 46.8% is contributed by other variables that is not included in this study.*

*Keywords: work productivity, motivation, supervision, work culture*

### **PENDAHULUAN**

Lingkungan bisnis dengan persaingan yang semakin tajam menuntut perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas merupakan salah satu ukuran efisiensi, di mana besarnya produktivitas dihitung dari perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). Ada banyak cara yang dapat dilakukan oleh manajer agar karyawan perusahaan dapat meningkatkan produktivitasnya, antara lain dengan keterampilan (*skills*), kecakapan (*ability*), latihan (*training*), pengetahuan (*knowledge*), gaya manajemen, kepemimpinan (*leaderships*), budaya, insentif, motivasi, jadwal kerja (*schedule*), struktur organisasi, dan lain-lain. Manajer perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ini dan menerapkan sesuai dengan kondisi perusahaan.

Secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor internal dan eksternal (Sutrisno, 2010). Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi pada seseorang antara lain kebutuhan untuk dapat hidup yang

merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup. Faktor eksternal yang tidak kalah peranannya dalam menimbulkan motivasi kerja seseorang antara lain lingkungan kerja seperti tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Kompensasi yang memadai pada umumnya merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

Dalam prakteknya tidak semua karyawan bekerja dengan motivasi tinggi, untuk itu perusahaan harus mempunyai manajer yang bertugas mengawasi karyawan sehingga sikap dan perilakunya mendukung produktivitas perusahaan. Pengawasan merupakan apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Terry, 2006).

Budaya kerja merupakan sikap hidup serta cara hidup manusia yang didasari pandangan hidup yang bertumpu pada nilai perilaku terpuji yang berlaku umum dan telah menjadi sifat, kebiasaan serta kekuatan pendorong yang memberikan daya positif pada manusia untuk senantiasa berhasil dalam bekerja (Sedarmayanti, 2007).

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja**

Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan pada sasaran. Seseorang yang berperilaku tertentu karena ditunjukkan pada sasaran atau tujuan tertentu yang ingin dicapainya. Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow menyebutkan bahwa kebutuhan manusia berhierarki atau berjenjang, dari jenjang yang paling rendah kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar untuk hidup seperti makan, minum, sandang, papan, dan seks. Untuk memenuhi kebutuhan fisiologis ini orang bersedia mengerjakan apa saja, asal dapat memenuhi kebutuhan dasar untuk hidupnya. Setelah memenuhi kebutuhan dasarnya, orang akan memenuhi kebutuhan keamanan baik dalam kehidupannya maupun lingkungan kerjanya. Alat bantu dan fasilitas kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan keamanan kerja akan mempengaruhi pelaksanaan kerja. Hierarki kebutuhan yang ketiga adalah kebutuhan sosial, yang meliputi kasih sayang, rasa memiliki, diterima oleh kelompoknya, dan persahabatan. Keinginan untuk memperoleh penghargaan yang dapat berupa harga diri, nama baik, kehormatan, dan status merupakan hierarki kebutuhan yang keempat. Hierarki kelima yang merupakan hierarki kebutuhan tertinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri yaitu dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi. Kebutuhan aktualisasi ini dapat berupa mencapai potensialnya yang ditunjukkan dengan mampu menyelesaikan tugas yang banyak, mencapai pemenuhan dari pekerjaan yang dikerjakan dengan baik, dan tidak tergantung secara penuh pada opini orang lain.

Penelitian yang dilakukan Damayanti (2005) tentang Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas kerja Karyawan CV Bening Natura Furniture di Semarang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

H1: Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi perusahaan pengecoran aluminium "SP" Yogyakarta.

### **Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas**

Pengawasan merupakan apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan (Terry, 2006). Pengawasan memberikan beberapa manfaat yaitu: 1) pengawasan memiliki peran penting terutama dalam memastikan setiap pekerjaan terlaksana sesuai dengan yang direncanakan, 2) Di samping itu pengawasan juga memiliki peran dalam membantu manajer dalam mengawal dan mewujudkan keinginan visi dan misi perusahaan, dan tidak terkecuali telah menempatkan manajer sebagai pihak yang memiliki wewenang sentral di suatu organisasi, 3) Pengawasan bernilai positif dalam membangun hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan (Fahmi 2010).

Penelitian yang dilakukan oleh Nababan (2012) tentang Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Tata Ruang, Perumahan dan Pemukiman Kota Binjai), menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

H2: Pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi perusahaan pengecoran alumunium “SP” Yogyakarta.

### **Pengaruh Budaya terhadap Produktivitas**

Budaya adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari-hari. Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari suatu masyarakat, seperti kebiasaan bekerja.

Tujuan fundamental budaya kerja adalah membangun SDM seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan, pemasok dan komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Oleh karena itu, budaya kerja berupaya mengubah budaya komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern sehingga tertanam kepercayaan diri, semangat kerja sama, dan disiplin yang tinggi (Umam, 2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Rosi Novayani Siregar dengan judul Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja, terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Sharp Electronics Indonesia menunjukkan bahwa variabel motivasi, pengawasan dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Secara parsial variabel pengawasan dan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja dengan pengaruh yang hampir sama. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja adalah variabel budaya kerja.

H3: Budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi perusahaan pengecoran alumunium “SP” Yogyakarta.

Selain ke tiga hipotesis di atas, dalam penelitian ini juga diajukan hipotesis keempat sebagai berikut:

H4: Motivasi, pengawasan, dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi perusahaan pengecoran alumunium “SP” Yogyakarta.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 114 karyawan di bagian produksi pada perusahaan pengecoran aluminium “SP” Yogyakarta. Dengan taraf kesalahan 5%, menggunakan metode Isaac dan Micheal ukuran sampelnya adalah 86 (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2013). Metode yang digunakan *disproportionate stratified random sampling*, yaitu teknik yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel, bila populasi berstrata tetapi kurang proporsional (Sugiyono, 2013).

Pengambilan data dengan menggunakan kuesioner (angket) yang dibagikan kepada responden yang berjumlah 86 karyawan bagian produksi perusahaan pengecoran aluminium “SP” Yogyakarta. Skala pengukuran menggunakan skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/kelompok orang tentang fenomena sosial (Wiyono, 2011). Skala Likert yang digunakan dengan skor 5 menunjukkan sangat setuju sampai skor 1 menunjukkan sangat tidak setuju

Adapun yang menjadi obyek penelitian sebagai variabel bebas (*independent variable*) adalah motivasi ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ), dan budaya kerja ( $X_3$ ). Sedangkan yang menjadi variabel terikatnya (*dependent variable*) adalah produktivitas kerja (Y). Alat analisis yang digunakan adalah regresi ganda, yang dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ), dan budaya kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Dari 114 karyawan di Bagian Produksi di perusahaan pengecoran aluminium “SP” yang berlokasi di Jalan Tanjung UH VI/84, Daerah Istimewa Yogyakarta seluruhnya atau 100% pria. Pengamatan lingkungan kerja menunjukkan bahwa Bagian Produksi pabrik pengecoran aluminium ini membutuhkan kerja fisik yang cukup berat sehingga seluruh karyawannya pria.

Di Bagian Produksi ini usia responden paling banyak berusia antara 40-49 tahun, yaitu sebesar 45%, sedang yang berusia antara 30 -39 tahun sebesar 33%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih berusia produktif. Karyawan yang berusia < 20 tahun sebesar 5%, berusia 20-29 tahun sebesar 16%.

Analisis responden berdasar tingkat pendidikan perlu dilakukan karena tingkat pendidikan mempengaruhi kemampuan responden dalam menyerap pengetahuan dan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan. Hasil analisis menunjukkan bahwa 55% responden berpendidikan SMA/ sederajat dan 45% responden berpendidikan SMP/ sederajat/ dibawahnya. Di Bagian Produksi ini tidak ada responden yang pendidikannya lebih tinggi dari SMA.

Sebesar 33,72% karyawan bekerja selama >15 tahun, 22,09% bekerja selama 11-15 tahun, 19,77% bekerja selama 6-10 tahun, 19,77% bekerja selama 1-5 tahun, dan 4,65% bekerja ≤ 1 tahun. Dengan memiliki karyawan yang lama bekerja dapat disimpulkan bahwa perusahaan mempunyai karyawan yang berpengalaman.

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 17, dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment*. Hasil perhitungan uji validitas dengan SPSS 17 untuk variabel motivasi seluruh butir pertanyaan/ Pernyataan dinyatakan valid yang ditunjukkan dari nilai korelasi (Person Correlation) lebih besar dari r tabel 0,2120.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_1$ )

Variabel	Nilai Korelasi ( <i>Pearson Correlation</i> )	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
X <sub>1,1</sub>	0,628	0,2120	Valid
X <sub>1,2</sub>	0,505	0,2120	Valid
X <sub>1,3</sub>	0,735	0,2120	Valid
X <sub>1,4</sub>	0,812	0,2120	Valid
X <sub>1,5</sub>	0,786	0,2120	Valid
X <sub>1,6</sub>	0,721	0,2120	Valid
X <sub>1,7</sub>	0,682	0,2120	Valid
X <sub>1,8</sub>	0,637	0,2120	Valid
X <sub>1,9</sub>	0,534	0,2120	Valid
X <sub>1,10</sub>	0,560	0,2120	Valid

Sumber: Data primer diolah

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Pengawasan ( $X_2$ )

Variabel	Nilai Korelasi ( <i>Pearson Correlation</i> )	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
X <sub>2,1</sub>	0,607	0,2120	Valid
X <sub>2,2</sub>	0,703	0,2120	Valid
X <sub>2,3</sub>	0,755	0,2120	Valid
X <sub>2,4</sub>	0,660	0,2120	Valid
X <sub>2,5</sub>	0,725	0,2120	Valid
X <sub>2,6</sub>	0,741	0,2120	Valid
X <sub>2,7</sub>	0,575	0,2120	Valid
X <sub>2,8</sub>	0,639	0,2120	Valid

Sumber: Data primer diolah

Hasil uji validitas variabel pengawasan seluruh butir pertanyaan/ Pernyataan dinyatakan valid yang ditunjukkan dari nilai korelasi (*Pearson Correlation*) lebih besar dari r tabel 0,2120. Demikian dengan variabel budaya kerja seluruh butir pertanyaan/ Pernyataan dinyatakan valid yang ditunjukkan dari nilai korelasi (*Person Correlation*) lebih besar dari r tabel 0,2120.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Budaya Kerja ( $X_3$ )

Variabel	Nilai Korelasi ( <i>Pearson Correlation</i> )	r <sub>tabel</sub>	Kesimpulan
X <sub>3,1</sub>	0,628	0,2120	Valid
X <sub>3,2</sub>	0,673	0,2120	Valid
X <sub>3,3</sub>	0,711	0,2120	Valid
X <sub>3,4</sub>	0,692	0,2120	Valid
X <sub>3,5</sub>	0,598	0,2120	Valid
X <sub>3,6</sub>	0,690	0,2120	Valid

Sumber: Data primer diolah

Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi, apakah instrumen yang digunakan dapat diandalkan jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, meskipun waktu dan tempat penelitian berbeda. Uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS 17. Dari hasil perhitungan SPSS 17 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan/pernyataan adalah valid karena nilainya semua di atas 0,7.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standard	Kesimpulan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	0,847	≥ 0,6	Reliabel
Pengawasan (X <sub>2</sub> )	0,827	≥ 0,6	Reliabel
Budaya Kerja (X <sub>3</sub> )	0,736	≥ 0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,842	≥ 0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah

Hasil uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing (secara parsial) variable independen terhadap variabel dependen. Dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 17, pengaruh motivasi terhadap produktivitas menghasilkan nilai signifikansi t 0,107 lebih besar dari 0,05 ( $0,107 > 0,05$ ). Dengan demikian H1 ditolak, artinya secara parsial motivasi tidak mendukung hipotesis. Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja menghasilkan nilai signifikansi t 0,421 lebih besar dari 0,05 ( $0,421 > 0,05$ ). Dengan demikian H2 ditolak, artinya secara parsial pengawasan tidak mendukung hipotesa. Sedangkan pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi t 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian H3 diterima, artinya secara parsial budaya kerja mendukung hipotesis.

Tabel 5. Koefisien Regresi Hasil Output Pengolahan Data

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.153	4.760		1.503	.137
	X1	.248	.152	.197	1.631	.107
	X2	.151	.186	.086	.808	.421
	X3	1.001	.218	.513	4.599	.000

a. Dependent Variable: Y

Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai probabilitas atau *p-value* adalah  $0,000 < 0,05$  (tingkat signifikansi 5%), maka dianggap signifikan. Dengan demikian H4 diterima, artinya secara simultan motivasi, pengawasan, dan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tabel 6. Output Pengolahan Data dengan Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1260.819	3	420.273	31.041	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1110.216	82	13.539		
	Total	2371.035	85			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ), dan budaya kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) digunakan regresi ganda. Dengan menggunakan program SPSS 17, hasil persamaan regresi yang diperoleh adalah  $\hat{y} = 7,153 + 0,248 x_1 + 0,151 x_2 + 1,001 x_3$ . Nilai konstanta sebesar 7,153 menyatakan bahwa jika  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3=0$  (atau tidak ada motivasi, pengawasan, dan budaya kerja), maka karyawan masih mempunyai produktivitas kerja sebesar 7,153. Koefisien regresi motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,248 menyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi sebesar satu satuan dan variabel lain nilainya tetap, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,248. Koefisien regresi pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 0,151 menyatakan bahwa setiap kenaikan pengawasan sebesar satu satuan dan variabel lain nilainya tetap, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,151. Demikian pula, setiap penurunan satu satuan dan variabel lain nilainya tetap, maka produktivitas kerja mengalami penurunan sebesar 0,151.

Koefisien regresi budaya kerja ( $X_3$ ) sebesar 1,001 menyatakan bahwa setiap kenaikan budaya kerja sebesar satu satuan dan variabel lain nilainya tetap, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 1,001. Demikian pula, setiap penurunan satu satuan dan variabel lain nilainya tetap, maka produktivitas kerja mengalami penurunan sebesar 1,001.

Tabel 7. Output Olah Data Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 <sup>a</sup>	.532	.515	3.680

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada Tabel 7, angka *R Square* sebesar 0,532 atau 53,2% menunjukkan bahwa 53,2% produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, pengawasan, dan budaya kerja, sedangkan sisanya 46,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Menurut Sutrisno (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: 1) pelatihan, 2) mental dan kemampuan fisik karyawan, dan 3) hubungan antara atasan dan bawahan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada perusahaan pengecoran aluminium “SP” Yogyakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi dan pengawasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dapat disimpulkan dengan adanya peningkatan budaya kerja maka akan meningkatkan produktivitas kerja.
2. Motivasi, pengawasan, dan budaya kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
3. Kemampuan variabel motivasi, pengawasan, dan budaya kerja menjelaskan pengaruhnya sebesar 0,532 atau 53,2% , sedangkan sisanya 46,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

### Saran

Adapun saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian pada perusahaan pengecoran aluminium “SP” Yogyakarta adalah:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan budaya kerja.
2. Meskipun secara parsial motivasi dan pengawasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, namun karena secara simultan terdapat pengaruh antara motivasi, pengawasan, dan budaya kerja, maka untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan tetap perlu memperhatikan motivasi dan pengawasan.
3. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel lain yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, seperti pelatihan, teknologi, disiplin kerja, gaji, pekerjaan yang menarik, dan lain sebagainya.

## REFERENSI

- Damayanti, Retno. 2005. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Bening Natura Furniture di Semarang. *Skripsi*. [http://fahrudin.weebly.com/uploads/1/3/9/6/13969720/pengaruh\\_motivasi\\_kerja\\_karyawan\\_terhadap.pdf](http://fahrudin.weebly.com/uploads/1/3/9/6/13969720/pengaruh_motivasi_kerja_karyawan_terhadap.pdf) diakses tanggal 20 Oktober 2014.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siregar, R.N. 2011. Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sharp Electronics Indonesia. *Skripsi*. <http://library.gunadarma.ac.id/repository/view/21630/pengaruh-motivasi-pengawasan-dan-budaya-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-pt-sharp-electronics-indonesia.html/> diakses tanggal 9 November 2014.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Terry, R. George. 2006. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umam, Khaerul. 2012. *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wiyono, Gendro. 2011. *3 in One Merancang Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17,0 dan Smart PLS 2,0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Yuniarsih, Tjutju, dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

